

Государственное казенное учреждение Самарской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра» городского округа Сызрань (коррекционный)»  
(ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»)

ПРИНЯТО  
на общем собрании работников  
Учреждения  
протокол № 2

СОГЛАСОВАНО  
на Совете Учреждения  
протокол №



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
В.А. Ковтюк  
приказ № 338

от « 27 » 10 2020 г.

от « 21 » 10 2020 г.

от « 23 » 10 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов  
сотрудников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов сотрудников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» (далее – центр) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников центра, при котором у работника центра при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником центра профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов центра, а также контрагентов центра по договорам.

## 2. Термины и определения

- 2.1. **Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам.
- 2.2. **Личная заинтересованность** – возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.
- 2.3. **Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов сотрудников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»** (далее – Положение) – это внутренний локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех работников центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### **4. Конкретные ситуации конфликта интересов в центре**

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник центра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

4.1.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников центра:

- работник центра за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок в центре приема денежных средств;
- работник центра, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
- работник центра небескорыстно использует возможности клиентов центра;
- работник центра получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги;
- работник центра рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник центра принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

#### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов центра**

5.1. Основной задачей деятельности центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) организацией.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместители директора;
- инспектор по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора центра, председателя Комиссии, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником центра и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников центра. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. Работники центра обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также

принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

- 7.3. Сообщение оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей (далее – уведомление), согласно приложению 1 к настоящему Положению.
- 7.4. Поступившее уведомление регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, согласно приложению 2 к настоящему Положению.
- 7.5. В ходе предварительного рассмотрения уведомлений должностные лица имеют право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления, пояснения по изложенным в них обстоятельствам.
- 7.6. По результатам предварительного рассмотрения уведомлений, зарегистрированные уведомления, заключения и материалы, представляются председателю Комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
- 7.7. Решение Комиссии является обязательным для работников, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 7.8. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 7.9. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 7.10. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:
  - ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
  - конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
    - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
    - добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
    - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
    - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
  - увольнение работника из организации по инициативе работника;
  - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 7.11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 7.12. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
- 7.13. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам центра.

## **8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

- 8.1. Настоящим Положением определены следующие обязанности работников центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами центра, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
  - гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
  - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам центра, которые могут привести к конфликту интересов;
  - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **9. Соблюдение Положения и ответственность**

- 9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника центра, независимо от занимаемой должности.
- 9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.
- 9.3. Руководство центра обязано подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
- 9.4. Руководство центра доводит требования данного Положения до всех своих работников под роспись, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, центра будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы центра в отношениях с третьими лицами.

## **10. Другие положения**

- 10.1. Центр гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением центру о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.
- 10.2. Центр не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.
- 10.3. Центр ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам.

Приложение 1  
к Положению о выявлении и урегулировании  
конфликта интересов сотрудников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра»  
(коррекционный)»

Директору  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра»  
(коррекционный)»

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

Уведомление  
о возникновении личной заинтересованности  
при исполнении должностных обязанностей, которая приводит  
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(подпись лица, подавшего  
уведомление)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)



